

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila dimanfaatkan sebaik-baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Produktifitas karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan karena produktifitas karyawan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan sehingga tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dan dapat mensejahterakan para karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan mampu menggunakan segala potensinya secara efektif dan efisien. Upaya meningkatkan produktifitasnya kerja karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain : tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skil atau keterampilan, etika kerja, motivasi (dorongan), jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, disiplin kerja, kompensasi dan gaji atau upah.

Berapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh faktor-faktor diatas mempengaruhi produktivitas. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, maka apabila keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan maka semakin baik produktivitas kerja karyawan. Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka produktivitas kerja para karyawan akan meningkat.

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan
Periode Tahun 2014-2018 PT. Mesin Isuzu Indonesia**

Tahun	Keterlambatan	Sakit	Izin	Alpa	Total
2014	59	25	39	68	191
2015	63	31	45	72	211
2016	89	40	63	93	285
2017	60	37	50	63	210
2018	72	39	47	77	235

Sumber: PT. Mesin Isuzu Indonesia, 2019

Dari gambar tabel 1.1 diatas, dari hasil data yang diperoleh dari perusahaan, keterlambatan pada karyawan dikarenakan masih banyak karyawan pada tahun 2014 sebanyak 59 kali keterlambatan, kemudian terjadi kenaikan pada tahun 2015 sebanyak 63 kali keterlambatan. Pada tahun 2016 terjadi kenaikan dibandingkan dua tahun sebelumnya yaitu sebanyak 89 kali keterlambatan, pada tahun 2017 sebanyak 60 kali keterlambatan, namun pada tahun 2017 mengalami penurunan tingkat keterlambatan, dibandingkan tingkat keterlambatan pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2016, namun kembali mengalami kenaikan di tahun 2018 mengalami kenaikan tingkat keterlambatan sebanyak 72 kali keterlambatan. Meskipun hanya sedikit

peningkatan keterlambatan kerja karyawan, ini dapat mempengaruhi disiplin kerja pada perusahaan.

PT. Mesin Isuzu Indonesia dalam lima tahun terakhir menunjukkan penurunan dan disiplin kerja yang sangat kurang, berdasarkan data diatas dapat dilihat dari tahun 2014 terdapat karyawan tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 68 alpa dalam tahun 2014. Pada tahun 2015 tanpa keterangan atau alpa masuk kantor terjadi kenaikan 72 alpa dalam tahun 2015. Pada tahun 2016 tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 93 alpa dalam tahun 2016, pada tahun 2017 tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 63 alpa dalam tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2018 tanpa keterangan atau alpa masuk kantor sebanyak 77 alpa dalam tahun 2018, dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahunnya.

PT. Mesin Isuzu Indonesia sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri perakitan engine dan permesinan komponen otomotif dan mempunyai visi dan misi untuk menjadikan pabrik terbaik di dunia, sehingga PT Mesin Isuzu Indonesia berusaha menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.

Setiap Perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu tidak lepas dari orientasi mencapai hasil, begitu pula pada PT Mesin Isuzu Indonesia memiliki tujuan pencapaian yang tinggi. Setiap karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan berhak untuk memperoleh perlindungan kerja, karena itu perlu adanya usaha pemerintah dalam melakukan bimbingan ataupun penyuluhan yang menyangkut hak dan perlindungan bagi karyawan yaitu, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan

serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tempat penelitian tentang keselamatan kerja, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan program keselamatan kerja bagi karyawan produksi, seperti pemberian alat alat keselamatan kerja bagi karyawan produksi antara lain safety shoes, helm, kaca mata, sarung tangan dan sebagainya. Akan tetapi masih ada saja kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja, yang menyebabkan gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja
Periode Tahun 2014-2018 PT. Mesin Isuzu Indonesia**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kecelakaan Ringan	Keterangan
1.	2014	5	3	Tangan terjepit alat
2.	2015	-	-	-
3.	2016	3	2	Mata terkena debu bahan baku
4.	2017	-	-	-
5.	2018	3	1	Tangan Terjepit alat dan kaki tersandung pallet hingga terjatuh dan terkena luka

Sumber: PT. Mesin Isuzu Indonesia,2019

Dari gambar tabel 1.2 menjelaskan bahwa Kecelakaan Kerja yang terjadi di PT. Mesin Isuzu Indonesia, menunjukkan pada tahun 2015 dan 2017 tidak terjadi kecelakaan kerja. Sedangkan pada tahun 2014 sebanyak 5 orang karyawan mengalami 3 orang kecelakaan ringan yang disebabkan tangan terjepit alat, tahun 2016 sebanyak 3 orang karyawan mengalami 2 orang kecelakaan ringan yang disebabkan mata terkena debu bahan baku, tahun 2018 sebanyak 3 orang karyawan mengalami 1 orang kecelakaan ringan yang disebabkan tangan terjepit alat dan kaki tersandung pallet hingga terjatuh dan terkena luka

Dapat disimpulkan bahwa yang terjadi terkait keselamatan kerja adalah kurangnya sosialisasi dari perusahaan untuk menjelaskan bahwa pentingnya alat-alat pelindung diri bagi karyawan, sehingga karyawan sulit sekali membangun budaya keselamatan kerja yang baik. Dan kurangnya kedisiplinan pada perusahaan terhadap karyawan, hal ini menyebabkan karyawan tidak menggunakan alat-alat pelindung yang diberikan perusahaan saat bekerja, yang sewaktu-waktu dapat menyebabkan kecelakaan kerja diperusahaan. Mayoritas kecelakaan terjadi karena perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja, seperti tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), tidak mengikuti Standar Operasi Prosedur (SOP) dan kurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan yang kurang baik maka pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Kedua faktor diatas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja diduga menjadi masalah pada PT. Mesin Isuzu Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang sudah disebutkan sebelumnya dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan PT Mesin Isuzu Indonesia. Berdasarkan uraian diatas penulis menitik beratkan kepada kedua faktor, yaitu Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja Kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini memberikan judul **“Analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia“**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas karyawan pada PT Mesin Isuzu Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Mesin Isuzu Indonesia

3. Bagaimana pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mesin Isuzu Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh usian dan jenis kelamin terhadap produktivitas karyawan PT. Mesin Isuzu Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mesin Isuzu Indonesia.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mesin Isuzu Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mesin Isuzu Indonesia.
4. Untuk mengetahui kontribusi variabel demografis yang mencakup usia dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

a) Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang para pekerja, kinerja karyawan, kemampuan kerjabaik individu atau kelompok kerja. Dengan penelitian ini akan menambah wawasan penulis dalam bidang praktek bisnis yang akan dihadapi setelah menyelesaikan studi dan terjun dalam bidang industri baik produk maupun jasa.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan memberikan bahan pertimbangan atau informasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam mengambil keputusan baik dalam perekrutan, seleksi, penempatan, pendidikan dan latihan, penghargaan. Apakah cocok metode dan sistem apa yang cocok untuk menilai kemampuan pekerja yang berlatar belakang sebagai tingkat pendidikan dan pengalamannya.

c) Bagi Universitas

Sebagai salah satu sumber untuk melakukan studi perbandingan dengan penelitian sejenis pada bidang usaha sektor lain, sehingga dapat memberikan contoh bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi pokok permasalahan agar dapat mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi :

1. Obyek yang diteliti adalah tentang Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan,.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar maksud dan tujuan dari skripsi ini dapat diterima dengan baik, maka penulis menyajikan uraian-uraian pembahasan dan Model Operasional Penelitian yang diharapkan dapat memudahkan dalam penerimaan dan pemahaman mengenai apa sebenarnya yang disajikan dalam skripsi ini. Disamping itu, untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai materi skripsi ini, penulis mencoba menjabarkan secara garis besar mengenai apa yang dikemukakan didalam tiap-tiap yaitu sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulisan akan menguraikan tentang alasan pemilihan judul yang merupakan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menyajikan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah-masalah pokok dalam skripsi ini, disamping itu penulis juga akan menjabarkan beberapa pengertian pokok yang berkaitan langsung objek penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi & sampel, metode pengumpulan data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisa data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan hasil akhir penelitian yang dibagi dalam dua sub yaitu kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya dan dilengkapi dengan daftar pustaka. Dan dapat bermanfaat bagi kemajuan sumber daya manusia di PT Mesin Isuzu Indonesia.